

heiCHANGE

Sichtbarkeit durch strukturellen Wandel

Prof. Dr. Christiane Schwieren, Lehrstuhl für
Organizational Behavior, Universität Heidelberg



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Ausgangspunkt

Innovative Frauen sind in der Wissenschaft nach wie vor unterrepräsentiert. Der Umgang mit Statuswettbewerben und die Aufgabenwahl haben Auswirkungen auf den Verlauf wissenschaftlicher Karrieren und das Wohlbefinden von Forscherinnen.

Sichtbarkeit in der Wissenschaft verlangt:

- Selbstvermarktung & Fokus auf Statuswettbewerb (Brandts et al., 2014; Exley & Kessler, 2022)
- Herausstellen Einzelner in Teamkontexten (Jones, 2021; Sarsons, 2017)
- Fokus auf „Vermarktbares“ (Taylor et al., 2006)

Im Durchschnitt neigen Frauen eher dazu:

- kooperativ in Teams zu arbeiten (Kuhn & Villeval, 2015);
- Statuswettbewerb zu scheuen (Schram et al., 2019);
- auch nicht-sichtbare Aufgaben mit hoher Wichtigkeit für die „Community“ zu übernehmen (Babcock et al., 2017).

Ziele

Wie kann Sichtbarkeit anders funktionieren, so dass....

- Innovationen von allen in der Wissenschaft Tätigen sichtbar gemacht werden.
- Rollenvorbilder für verschiedene Menschen mit verschiedenen Präferenzen gefördert werden.
- Menschen – nicht nur Frauen – sich nicht „verbiegen“ müssen durch Trainings, die sie an die Mechanismen anpassen.

→ **Struktureller Wandel durch geschlechtsneutrale, inklusive Form der Sichtbarkeit**

Methodik/ Vorgehen Projektlaufzeit: 1.10.2022-30.09.2025

In Umfrage- und (Real-)Laborexperimenten soll die Statuswettbewerbsneigung, Wahl der Aufgabenart, Persönlichkeit und Wohlbefinden, sowie Unterstützung in der Sichtbarmachung von individuellen Leistungen erhoben werden.

In Heidelberg: Plattform heiEXPERT in Kooperation mit hei_Innovation und UNIFY:

- Survey und Survey-Experimente mit Wissenschaftler*innen der Universität
- Darstellung ihrer Expertise auf der Plattform heiEXPERT
- Verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit (RCT)

Über Heidelberg hinaus:

- Kooperation mit dem „Zia-Visible Women in Science“ Programm der ZEIT
- Survey und Survey-Experimente mit Wissenschaftler*innen

Weiterer Schritt (ab Ende Jahr 2):

„Reallabor“ mit Stakeholdern an der Uni Heidelberg zu strukturellen Änderungen, basierend auf ersten Ergebnissen

Ergebnisse/ Ausblick/ Diskussion

Hypothesen und erwartete Ergebnisse:

- Leistung von Frauen in (Status-)Wettbewerben verringert sich im Vergleich zu Männern, die ihre Leistung steigern
- Dies hat negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden und auf den Verlauf wissenschaftlicher Karrieren von Frauen
- Sichtbarmachung anderer Aufgabenarten und das Herausstellen individueller Leistungen in der teambasierten Arbeit steigert die messbare Leistung von Frauen
- Unterstützung in der Selbstvermarktung hat positive Auswirkungen auf messbare Leistung und Wohlbefinden
- Verstetigung der Maßnahmen durch die Transfer-Agentur hei_Innovation und UNIFY (Unit for Family, Diversity & Equality)

Lehrstuhl für Organizational Behavior:

Prof. Dr. Christiane Schwieren, Sara Engeler,
Patricia von Mellenthin

Transfer Agentur hei_INNOVATION:

Raoul Haschke, Ursula Stricker-Ellsiepen, Aline Weis

UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality :

Evelyn Kuttikattu, Carmen Waiblinger

GEFÖRDEBT VOM



Projektpartner an der Universität Heidelberg:

ALFRED-WEBER-
INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTS-
WISSENSCHAFTEN

Lehrstuhl für Organizational Behavior

